

EUROPEAN PROFILING GRID

GUIDA PER L'USO



Autori:

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevskva

Per conto di OPTIMA (project partner)

Consulente e curatore:

Richard Rossner (Per conto di EAQUALS)

Traduzione

Elena Monami, Pierangela Diadori (*Università per Stranieri di Siena*)

EUROPEAN PROFILING GRID (EPG) GUIDA PER L'USO

Contenuti

I.	OBIETTIVI DELLA GUIDA PER L'USO	3
II.	OBIETTIVI DELLA EUROPEAN PROFILING GRID	3
III.	L'EPG: PRESUPPOSTI E PRINCIPI DI FONDO	4
IV.	STRUTTURA DELL'EPG	6
V.	AREE DI APPLICAZIONE DELL'EPG	7
VI.	PRINCIPALI GRUPPI DI UTENTI	8
VII.	GUIDA PER L'USO: DOCENTI	9
VIII.	GUIDA PER L'USO: FORMATORI	10
IX.	GUIDA PER L'USO: MANAGER	12
X.	DOMANDE FREQUENTI (FAQ)	14
	ESEMPI DI PROFILI	17

I. OBIETTIVI DELLA GUIDA PER L'USO

La guida per l'uso è uno strumento prezioso per l'EPG. I suoi obiettivi sono:

- ❖ presentare la griglia EPG e il suo scopo
- ❖ descrivere la struttura e i contenuti dell'EPG
- ❖ spiegare i presupposti e principi di fondo dell'EPG
- ❖ definire le macroaree di utilizzo dell'EPG e della e-Grid
- ❖ offrire indicazioni specifiche ai tre maggiori gruppi di utenti della EPG e della e-Grid: docenti, formatori e manager
- ❖ rispondere ad alcune delle domande più frequenti relative all'uso della EPG.

II. OBIETTIVI DELLA EUROPEAN PROFILING GRID

La European Profiling Grid (EPG) è uno strumento innovativo il cui **scopo principale** è quello di fornire ai docenti di lingua, ai formatori di docenti e ai manager, un affidabile mezzo per delineare le competenze effettive e per migliorare la professionalità nella formazione linguistica. Lo scopo ultimo è quello di aumentare la qualità e l'efficacia della formazione e dello sviluppo professionale dei docenti di lingua.

Più nello specifico, la EPG intende:

- ❖ *assistere nel processo di autovalutazione e di mappatura delle competenze didattiche per docenti di lingua nel momento in cui il soggetto completa la griglia*
- ❖ *delineare il profilo individuale e di gruppo dei docenti di lingua che appartengono a un'istituzione, determinare il livello di competenza raggiunto, secondo una serie di categorie e descrittori precisi;*
- ❖ *aiutare a identificare i bisogni per lo sviluppo professionale e per i programmi di formazione;*
- ❖ *servire come ulteriore strumento per la selezione e la valutazione dello staff;*
- ❖ *contribuire alla comprensione reciproca e alla comunicazione tra differenti sistemi didattici e tradizioni educative in Europa;*
- ❖ *promuovere la trasparenza tra i criteri didattici, facilitando così la mobilità dei docenti.*

La EPG **non** intende essere considerata una lista per l'osservazione nei colloqui di lavoro o per il controllo dei risultati. Può solamente servire come ulteriore punto di riferimento per aspetti relativi alla selezione e alla valutazione dello staff. Il suo **obiettivo principale** è quello di fornire un'immagine reale delle fasi di sviluppo professionale dei docenti in vari Paesi europei per aiutarli a comprendere il loro potenziale di crescita.

III. L'EPG: PRESUPPOSTI E PRINCIPI DI FONDO

Il principio del "POSSO FARE"

In linea con il Quadro Europeo di Riferimento (Q CER), le competenze dei docenti vengono considerate da un punto di vista positivo, es. si focalizzano su quanto i docenti sanno e sono in grado di fare in un particolare momento della loro carriera. Tale principio riflette anche l'approccio orientato all'azione promosso dal Q CER nelle aree dell'apprendimento, insegnamento e valutazione.

Il CARATTERE INCREMENTALE dei descrittori

Al fine di dare una continuità alla crescita professionale dei docenti, la progressione dei descrittori nella EPG abbraccia tre fasi principali di sviluppo e tre sottofasi. Ogni fase successiva incorpora caratteristiche di quella precedente e cresce su di essa aggiungendo competenze più avanzate.

Il principio di AUTOVALUTAZIONE/VALUTAZIONE

L'EPG presuppone l'esistenza di – o incentiva la creazione di – una cultura dell'autovalutazione nelle istituzioni di insegnamento linguistico. Grazie all'EPG i docenti possono valutare la loro pratica didattica in modo più consapevole e oggettivo. Vengono inoltre motivati a realizzare l'autovalutazione per monitorare e migliorare la loro crescita professionale.

Formatori e manager possono utilizzare l'EPG come strumento aggiuntivo per valutare la necessità di crescita del loro staff e garantire così il progresso dell'istituzione.

Il principio di RIFLESSIONE

Questo principio è strettamente connesso con il principio precedente: se i docenti riflettono sui risultati dell'autovalutazione (così come sui risultati ottenuti tramite la valutazione da parte di colleghi, formatori e manager), sarà meno probabile che gli stessi sopravvalutino o sottovalutino le loro capacità. In questo modo diventano infatti più consapevoli dei loro bisogni specifici e delle aree in cui hanno ancora bisogno di crescere. L'utilizzo dei descrittori dell'EPG è un potente stimolo per la riflessione e per stabilire un piano di azione.

Necessità di CRITERI COMUNI

La EPG propone criteri europei comuni relativi alle qualifiche, alla competenza e consapevolezza linguistica, alle competenze chiave del docente e alla condotta professionale dei docenti di lingua. Tutto ciò facilita quindi la mobilità del corpo docente in Europa e favorisce lo scambio di conoscenze specifiche e buone pratiche sia a livello locale che internazionale.

Necessità di una CRESCITA PROFESSIONALE PERMANENTE

La cosa più significativa dell'EPG è che, essendo basato su ricerca e grazie alla sua ampia e progressiva gamma di competenze, può essere utilizzato in modo attendibile per identificare i

bisogni dei docenti e, insieme ad altre procedure per il controllo di qualità, garantire lo sviluppo sostenibile di individui e istituzioni.

CARATTERE MODULARE DELL'EPG

La Griglia EPG è aperta ad ulteriori espansioni. Può essere integrata da nuove categorie e descrittori, e da nuove lingue per fornire dunque possibilità di aggiornamento ed evoluzione creativa.

IV. STRUTTURA DELL'EPG

L'EPG è uno strumento che contiene una serie di **descrittori** di tipo "can do"- "posso fare", che sottolineano la poliedrica attività dei docenti di lingua. I descrittori rappresentano una graduale progressione delle qualifiche e competenze dei docenti: dai docenti in formazione, ai docenti all'inizio della carriera, a quelli con una pratica didattica significativa, ai professionisti esperti di lingue moderne.

A questo scopo la griglia è suddivisa orizzontalmente in **sei fasi** di sviluppo raccolte in tre fasi principali: 1.1. e 1.2, 2.1 e 2.2, 3.1 e 3.2 per comprendere così docenti con diversa esperienze e gradi di competenza.

Le fasi sono correlate a **quattro categorie principali** di pratica professionale dei docenti di lingua: formazione e qualifiche, competenze didattiche fondamentali, competenze generali e professionalità. Nell'asse verticale, l'EPG si struttura in **tredici categorie**, raggruppate nelle quattro categorie principali già citate. Per una descrizione dettagliata si rimanda alla griglia stessa.

La prima categoria principale "**formazione e qualifiche**" risulta composta da **quattro sotto categorie** che descrivono il livello di competenza dei docenti nella lingua target, la loro istruzione e la formazione, la pratica didattica valutata, la durata e della loro esperienza di insegnamento. Lo scopo è quello di comprendere un'ampia varietà di competenze linguistiche e *background* formativo per i docenti di lingue in Europa, includendo così i docenti nativi e non nativi.

La categoria "**competenze didattiche fondamentali**" comprende **quattro sotto categorie** che vogliono includere conoscenze e capacità metodologiche, progettazione di corsi e lezioni, valutazione, gestione dell'interazione e monitoraggio.

La categoria "**competenze generali**" include **tre sotto categorie**: competenza culturale, consapevolezza linguistica e competenze informatiche.

L'ultima categoria "**professionalità**" è dedicata alle **due sotto categorie** comportamento professionale e gestione amministrativa; include l'avvicinamento a compiti amministrativi, il lavoro in team, l'impegno del docente alla crescita personale e professionale così come allo sviluppo dell'istituzione.

V. AREE DI APPLICAZIONE DELL'EPG

Autovalutazione

I docenti possono usare i descrittori dell'EPG per valutare le loro competenze nelle rispettive aree, in ogni momento del loro percorso professionale. I docenti devono consultare i descrittori pertinenti e marcare la casella corrispondente nella griglia o parti di essa (cfr esempi in appendice). È possibile anche identificare percorsi di sviluppo e cercare suggerimenti da parte di formatori su come procedere per un'ulteriore crescita. I docenti possono continuare ad autovalutare le loro competenze nel tempo e monitorare i propri progressi e la crescita professionale. Una stampa dei risultati dell'autovalutazione può essere un utile supplemento al CV.

Valutazione

L'EPG può facilitare la descrizione e l'analisi dei singoli docenti e dello staff al completo. La versione e-Grid fornisce una presentazione veloce, visivamente gradevole ed efficace delle competenze del corpo docente attraverso grafici e tabelle. Sulla base dei risultati di valutazione e autovalutazione dei docenti, i formatori possono valutare l'evoluzione delle competenze e i bisogni per la crescita dello staff.

Formazione

I profili individuali e di gruppo generati dalla griglia consentono ai formatori di dare specifici consigli e orientamento professionale ai docenti, per progettare vari programmi di formazione iniziale e continua, per suggerire attività formative esterne all'ente e per incoraggiare i singoli docenti a seguire corsi che portino alla qualificazione adeguata. I formatori possono utilizzare docenti competenti ed esperti per guidare colleghi meno esperti o per gestire sessioni formative all'interno dell'ente stesso. Da parte loro, i manager possono creare le condizioni necessarie (predisposizione, risorse finanziarie...) per un'ulteriore crescita del loro staff e per aiutare la formazione permanente di docenti.

Management

Anche se la EPG non è stata progettata per la valutazione dello staff, può essere utilizzata dai manager come ulteriore strumento per porre l'attenzione su rilevanti categorie e descrittori. L'EPG stabilisce inoltre standard e criteri comuni che in questo modo forniscono maggiore oggettività quando i manager selezionano nuovi docenti per la loro istituzione (tenendo in mente il profilo del team già presente) o quando delegano i loro docenti a nuove responsabilità.

Garanzia di qualità

La EPG propone un quadro comune per la valutazione delle qualifiche, delle conoscenze, delle capacità e delle esperienze dei docenti e in questo modo costituisce uno strumento attendibile per garantire la qualità dell'insegnamento in diverse istituzioni e contesti, visto che i docenti di lingue saranno valutati con gli stessi criteri.

Certificazione

L'EPG, insieme a altre procedure e ulteriori strumenti appositi, può essere utilizzata per certificare le competenze dello staff.

VI. PRINCIPALI GRUPPI DI UTENTI

Utenti individuali

- ❖ *docenti di lingua in settori privati e pubblici*
- ❖ *docenti senza alcuna esperienza/docenti all'inizio della carriera*
- ❖ *docenti esperti*
- ❖ *formatori e mentor*
- ❖ *formatori interni e mentor*
- ❖ *formatori per la formazione iniziale e mentor*
- ❖ *coordinatori accademici e direttori*
- ❖ *manager di enti che offrono percorsi di formazione linguistica*

Utenti come istituzioni

- ❖ *scuole di lingua e centri linguistici*
- ❖ *dipartimenti di lingue di scuole*
- ❖ *dipartimenti di lingue di ateneo*
- ❖ *associazioni per i servizi di qualità delle lingue*
- ❖ *istituzioni per la garanzia di qualità*
- ❖ *Ministeri dell'istruzione*
- ❖ *istituti di formazione dei docenti*
- ❖ *dipartimenti di Risorse Umane*

VII. GUIDA PER L'USO: DOCENTI

Vuoi diventare un docente o sei un tirocinante. L'EPG e la sua versione digitale (la e-Grid) forniranno un prezioso aiuto nell'autovalutazione della tua pratica didattica e nel tener conto delle fasi della tua crescita professionale. Di seguito puoi trovare alcuni scenari in cui è possibile usare la griglia per prendere decisioni in modo rapido e consapevole.

Ottenere la qualifica adeguata

Decidi di **diventare un docente di lingue**. Non sei un madrelingua e hai studiato la lingua target ma non hai un certificato di lingua o una qualifica in didattica delle lingue. Grazie all'EPG puoi renderti conto di ciò che ti occorre per ottenere un posto di insegnamento (vedi *Istruzione e formazione*). Probabilmente dovrai mettere in conto di sostenere un esame riconosciuto in ambito internazionale che certifichi il tuo livello di competenza linguistica e dovrai inoltre cercare possibilità di svolgere una formazione in didattica che offra un periodo di pratica documentata e controllata. Se sei un docente madrelingua, dovrai cercare centri che offrano qualifiche didattiche riconosciute a livello internazionale.

Ottenere ore di pratica di insegnamento valutato

Sei un **docente in formazione**. Ti rendi conto dell'importanza della pratica didattica e del feedback. Cercherai di approfittare di opportunità come: pratica didattica in team, simulazioni di lezioni videoregistrate/microteaching e insegnamento in classi di diversi livelli di competenza. Inizierai a comprendere l'importanza di essere osservato da un tutor e di osservare i tuoi colleghi/pari. Terrai un registro dei *feedback* forniti/dati e cercherai di fare tuoi i suggerimenti che ti sono stati dati durante la tirocinio. Una volta che inizierai a insegnare in classi reali cercherai di essere intraprendente e chiedere per *feedback* documentati (vedi *Docenti valutati*).

Diventare consapevole dei bisogni specifici

Sei un **insegnante qualificato solo di recente**. Ti rendi conto che hai bisogno di espandere ulteriormente la tua conoscenza su teorie e metodi di insegnamento linguistico, di stile e strategie di apprendimento (vedi *Metodologia: conoscenza e abilità*) e cominci a partecipare regolarmente alle sessioni di formazione organizzate all'interno del tuo istituto poiché vuoi raggiungere prima la fase di sviluppo 2.2 e dopo la 3.1 che richiede una formazione in servizio. Inizi a diventare consapevole della varietà di abilità che devi possedere. In seguito, per migliorare, ad esempio, le tue capacità di valutazione puoi chiedere di essere coinvolto nella gestione di test di ingresso e in itinere nella tua scuola (vedi *Valutazione*).

Acquisire nuove abilità

Sei un **docente esperto**. Per la prima volta devi insegnare a un gruppo multilingue e ti rendo conto di dover sviluppare la tua competenza culturale. Comincerai a preparare attività di classe per espandere la tua prospettiva e quella dei tuoi studenti sugli aspetti interculturali. Inizierai a pianificare sessioni per discutere di similitudini e differenze a livello sociale e culturale. Comincerai a leggere per informarti sul *background* culturale dei tuoi studenti per anticipare e gestire in modo efficace aree culturalmente sensibili (vedi *Competenza interculturale*).

Sei un **docente esperto**. Hai insegnato per oltre 10 anni. Ti rendi conto comunque che ci sono aree che hai sviluppato solo di recente. Per essere aggiornato cercherai di migliorare le tue competenze informatiche. Cercherai di utilizzare diversi software, imparando a usare la LIM, se la tua scuola ne ha una, fare presentazioni in power point e coinvolgere i tuoi studenti in progetti digitali usando le piattaforme Moodle o Wiggio (vedi *Competenze informatiche*).

Crescere professionalmente

Sei un **docente esperto**. Ti senti preparato per la fase di sviluppo 3.2 e per diventare un formatore di docenti. Hai in progetto di studiare per una laurea magistrale o un diploma professionale riconosciuto (per esempio il Cambridge DELTA per i docenti di inglese) (vedi *Istruzione e formazione*). Chiederai di essere coinvolto attivamente in eventi di formazione organizzati all'interno dell'istituzione e ne organizzerai altri autonomamente.

Chiederai inoltre di partecipare ai protocolli di osservazione della scuola così da osservare colleghi meno esperti (vedi *Condotta professionale*).

VIII. GUIDA PER L'USO: FORMATORI

Sei un coordinatore accademico/formatore in un istituto di lingue. La tua principale responsabilità è la crescita professionale del corpo docente. Devi progettare e condurre programmi di formazione individuali e di gruppo che soddisfino i bisogni specifici dei docenti. **Ecco alcuni possibili scenari in cui puoi usare la griglia EPG per aiutarti a prendere rapidamente decisioni consapevoli.**

Valutare la pratica didattica dei singoli docenti

Puoi usare la EPG o parti di essa per valutare le competenze di ogni singolo individuo nel tuo team durante l'anno accademico. Puoi fare ciò esaminando prima di tutto la loro autovalutazione. Puoi in seguito metterle in confronto con i risultati delle tue osservazioni delle lezioni e dei colloqui post lezione. Puoi infine avere dei colloqui con i singoli docenti per analizzare i loro punti di forza e i punti deboli e riconciliare le differenze di opinione. Puoi concentrarti su una categoria pertinente, una sottocategoria o un singolo descrittore. Puoi così tenere traccia (anche attraverso un registro) delle competenze e delle fasi di sviluppo di ogni docente.

Delineare il profilo globale del corpo docente

Raccogliendo i profili dei singoli docenti, puoi delineare il profilo generale del tuo corpo docente e rappresentarlo in una tabella o in una serie di grafici. È un documento richiesto di solito durante le procedure interne ed esterne per il controllo di qualità negli istituti di formazione linguistica. E cosa più importante, sarai consapevole in ogni momento dei punti di forza e di debolezza del tuo team. Le informazioni ti aiuteranno a decidere in quale misura i docenti potranno aiutarsi a vicenda condividendo le migliori procedure da adottare. Sarà anche utile per fornire suggerimenti per il tuo coinvolgimento e per quello di esperti in programmi di corsi di formazione che pensi di organizzare.

Progettare e realizzare programmi di formazione per docenti in servizio eseguire

I risultati della valutazione basata sulla EPG possono servire come utile guida per progettare programmi di formazione individuali e di gruppo. Per esempio, quando i risultati dell'autovalutazione e della valutazione rivelano che un docente ha difficoltà con l'organizzazione e la gestione del lavoro di gruppo (vedi *Gestione dell'interazione e monitoraggio*), puoi fornire aiuto extra pianificando ulteriori sessioni di osservazione con *feedback* post-lezione, guidando il docente a osservare colleghi più esperti, a fare letture pertinenti, ecc. Se, sulla base del profilo globale, ti rendi conto che la maggioranza dei docenti fa fatica ad applicare i criteri del QCER per valutare le abilità di produzione orale e scritta degli apprendenti (vedi *Valutazione*) allora puoi pianificare alcune sessioni di standardizzazione del QCER, osservazioni di video, lavoro pratico sulla valutazione di alcune prove scritte ecc.

Adequare programmi di formazione iniziale per docenti

Le categorie dell'EPG e i descrittori possono fornire idee utili per progettare il syllabo per docenti che devono ancora prendere servizio. Per esempio, i programmi per la formazione iniziale dei docenti possono prevedere l'aumento del numero di ore per osservare e valutare la pratica didattica (vedi *Insegnamento valutato*). Si può estendere l'ambito delle competenze che devono essere sviluppate includendo in un modo più sistematico competenze interculturali e informatiche (vedi *Competenza interculturale e competenza informatica*). Oltre a ciò, le categorie e i descrittori possono contribuire al processo di crescita dell'autovalutazione incoraggiando i futuri docenti a utilizzare la EPG come strumento per l'autoriflessione e per pianificare le azioni didattiche.

Incoraggiare lo sviluppo di bisogni e competenze specifiche

Grazie all'uso della griglia EPG, i formatori prestano un'attenzione speciale ai punti di forza dei docenti. Se un docente è particolarmente interessato agli aspetti metodologici e alle teorie sull'apprendimento (vedi *Metodologie: conoscenze e abilità*) deve essere incoraggiato a preparare una sessione più teorica per i colleghi, a frequentare un corso di laurea magistrale in un'area specifica. Se un altro docente è abile a spiegare/modellare la lingua (vedi *Consapevolezza linguistica*) o a usare un codice specifico per la correzione degli errori (vedi *Valutazione*) può essere invitato a condurre sessioni pratiche su tali argomenti. Se un docente mostra un alto livello di competenze tecniche (vedi *Competenze informatiche*) gli/le può essere richiesto di condurre un gruppo di interesse speciale sull'apprendimento linguistico mediato dal computer. In questo modo alcuni docenti assumeranno gradualmente il ruolo di formatori dei docenti alla fase 3.2.

Assistere il manager nelle decisioni

Grazie all'uso sistematico dei descrittori della griglia, i formatori saranno in grado di assistere i loro manager nel prendere decisioni sull'assunzione e sulla crescita dello staff. La EPG può essere usata dai formatori come punto di riferimento quando servono nuovi docenti, quando si osservano docenti principianti ed esperti e quando si valutano aspetti della pratica del corpo docente per fornire un sostegno per il team buiding, per la crescita dei docenti e dell'istituzione.

IX. GUIDA PER L'USO: MANAGER

Sei il manager di un istituto di lingue e sei il responsabile dell'assunzione e dello sviluppo del corpo docente. Lavori a stretto contatto con il coordinatore accademico che è anche un formatore di docenti. **Ecco alcune possibili situazioni in cui puoi usare la griglia EPG per aiutarti a prendere una decisione consapevole.**

Assumere un nuovo docente

Devi prendere decisioni relative al profilo di un nuovo docente che hai in programma di assumere. Stai cercando specifici livelli di competenza linguistica uniti a competenza metodologica ed esperienza pertinente (vedi *Competenza linguistica, esperienza didattica e competenze didattiche chiave*). La griglia EPG ti guiderà nella selezione delle competenze didattiche e delle esperienze necessarie per soddisfare le tue esigenze. La griglia ti servirà anche a formulare alcune ulteriori domande durante la selezione e i colloqui.

Creare un equilibrio nel corpo docente

Vuoi avere un panorama chiaro sul profilo globale del tuo corpo docente per renderlo più bilanciato e versatile in termini di competenze così da essere in grado di soddisfare le esigenze dei tuoi clienti. Puoi completare i profili personali dei tuoi docenti utilizzando la EPG o la e-Grid. Mettendo insieme i singoli profili dei docenti è possibile creare una chiara rappresentazione grafica dell'intero corpo docente. Grazie a ciò potrai avere una buona base per distribuire più risorse atte a sviluppare competenze specifiche nel team, per delegare nuove responsabilità ai docenti o per assumere nuovi insegnanti con le abilità richieste.

Punti di riferimento per la pratica didattica

Decidi di aggiornare le tue conoscenze sui criteri di qualità nell'insegnamento delle lingue e migliorare le procedure per garantire la qualità stessa. Devi confrontare le competenze generali e specifiche del tuo corpo docente (vedi *Pianificazione delle lezioni, valutazione*) con le competenze offerte dalle istituzioni concorrenti. In questo caso i riferimenti possono fornire una guida attendibile (vedi *Competenze didattiche chiave, competenze abilitanti*). Tu e il tuo staff dovete prendere confidenza con i criteri e le norme suggeriti dalle varie categorie e sottocategorie nella griglia. Questi criteri ti serviranno come punti di riferimento ma ti incoraggeranno anche a identificare le caratteristiche distintive del tuo team.

Assistenza nelle procedure di valutazione

L'uso della EPG per l'autovalutazione e la valutazione non può sostituire le tue procedure di valutazione ma può aiutarti a renderle più efficaci. Puoi utilizzare i risultati dell'autovalutazione dei docenti in aree specifiche e confrontarli con i risultati delle valutazioni condotte da te e dal coordinatore accademico. Il colloquio faciliterà le procedure per fare un piano di azione basato su un accordo reciproco.

Durante il colloquio potrai mettere in primo piano le aree di importanza strategica per l'istituzione. Per esempio, se in modo del tutto inaspettato devi gestire gruppi diversi (di diverse

nazionalità, istruzione, *background* religiosi). In casi come questo i tuoi consigli possono focalizzarsi sulla sezione “*Consapevolezza interculturale*” anziché sull’intera griglia.

Mettere in relazione le competenze del docente con il tipo di corso

Ti viene chiesto di inviare a un cliente o a un’azienda un docente con uno specifico profilo. Il docente deve avere competenze consolidate in progettazione di corsi in contesti commerciali (vedi progettazione di lezioni e di corsi) o più specifiche competenze nell’area di mezzi digitali per un’azienda informatica (vedi *Competenze informatiche*) o competenze più avanzate nell’area della valutazione in ambito accademico (vedi *Valutazione*). Ponendo l’attenzione su queste sezioni della Griglia puoi esaminare i profili individuali dei docenti, consultare il tuo coordinatore accademico e prendere decisioni consapevoli.

Sostenere lo sviluppo dei docenti

Nel budget del prossimo anno devi mettere in conto cosa fare per lo sviluppo dello staff e desideri concentrarti sull’innalzamento del livello di qualificazione all’interno del corpo docente. Consideri i bisogni della tua istituzione ma anche i bisogni dei singoli docenti. I profili personali dei docenti basati sull’autovalutazione EPG riveleranno quali sono le aree più forti ma anche quelle più deboli dei docenti stessi. Sei particolarmente interessato alle sezioni della formazione e qualifiche e a quella della professionalità. Controlli i risultati dell’autovalutazione e parli con i docenti a proposito delle loro aspettative, dei bisogni presenti e dei piani per il futuro. Il colloquio basato sulla EPG ti aiuterà a decidere come sostenere il loro sviluppo professionale attraverso ulteriori qualifiche (es. una laurea magistrale o programmi di diploma), frequentando corsi di specializzazione o partecipando a seminari nazionali/internazionali e a conferenze.

X. DOMANDE FREQUENTI (FAQ)

Qual è la differenza tra competenza linguistica e consapevolezza linguistica? La competenza linguistica si riferisce al tuo livello di conoscenza e alla capacità di usare la lingua target mentre la consapevolezza si riferisce alla conoscenza sull'uso del funzionamento di una lingua – la sua struttura, il significato, le funzioni comunicative ecc. (cfr glossario).

Se sono un parlante esperto della lingua perché ho bisogno della consapevolezza linguistica? Per essere in grado di selezionare, analizzare e spiegare gli elementi linguistici allo scopo di insegnare o apprendere in modo appropriato al livello insegnato (A1-C2).

Posso valutare me stesso come 3.1/3.2 nella categoria dell'istruzione e formazione se ho una laurea specialistica in inglese o in Linguistica Applicata ma non ho completato il modulo di pedagogia? Come specificato, hai bisogno di avere una laurea o un modulo di didattica per l'insegnamento della lingua target in cui sia previsto un tirocinio osservato o un certificato in didattica della lingua target riconosciuto a livello internazionale.

All'università ho studiato didattica e ho fatto pratica didattica seguita da un *feedback* orale. Tutto questo conta come pratica di insegnamento valutato? Se ciò era parte del modulo di didattica della lingua e tu sei stato formalmente valutato, allora può essere considerato come valido.

Nella mia scuola non ci sono osservazioni sistematiche o formatori di docenti. Come posso ottenere un *feedback* strutturato/documentato? Hai bisogno di essere osservato da un formatore qualificato o da un docente esperto della tua scuola. Se esistono osservazioni nella tua scuola, anche se non sono sistematiche, puoi richiedere *feedback* scritti dal tuo osservatore.

Se io mi specializzo nell'insegnamento a giovani apprendenti, ciò significa che non posso valutare me stesso come 3.1 visto che non ho insegnato in almeno 4 contesti diversi? Puoi considerare precedenti esperienze avvenute in contesti e momenti diversi del tuo percorso professionale, per esempio scuole pubbliche vs scuole private, corsi intensivi vs estensivi, insegnamento a gruppi di fasce di età diverse o insegnamento individuale (vedi Glossario).

Sono esperto a sufficienza e sento di essere pronto ad assumermi nuove responsabilità e muovermi verso la fase di sviluppo 3.2. Cosa posso fare? Devi contattare un formatore o il tuo manager in modo da esaminare insieme quali responsabilità puoi assumerti o come puoi essere coinvolto nella guida di docenti meno esperti o nella conduzione di seminari per docenti già in servizio.

Quanti dei descrittori di una categoria devono essere applicabili al mio caso per autovalutarmi come facente parte di quella fase di sviluppo? La EPG non suggerisce di adottare un approccio numerico per le tue competenze. Lo scopo è quello di renderti consapevole delle tue competenze e di aiutarti a identificare i tuoi bisogni per crescere. Ti mostra dove sei in ogni passaggio del tuo percorso professionale. Puoi autovalutarti in modo sistematico così da essere in grado di seguire i tuoi progressi e la crescita professionale. Devi selezionare solo i descrittori pertinenti al tuo status in quel dato momento.

È normale se io mi valuto come 3.2 in alcune categorie (es. Istruzione e formazione) ma come 2.2. in altre (es. Competenze informatiche)? È normale per ogni docente avere livelli differenti di competenze in categorie diverse e quindi avere un profilo non uniforme.

Può un parlante non nativo essere valutato come 3.2 nella sottocategoria della competenza linguistica? Sì se il docente ha competenze di parlante nativo nella lingua target (perché ha studiato nel Paese per un numero di anni) o ha un certificato di livello C2 oltre a una predisposizione naturale per la lingua target.

Può la sottocategoria della competenza interculturale essere applicata al mio caso se io insegno solamente in classi monolingui nel mio Paese e non ho ancora esperienze in gruppi multiculturali o in un Paese straniero? Sì, anche se non hai ancora esperienza hai bisogno di essere culturalmente consapevole per anticipare e prevenire incidenti interculturali. È inoltre del tutto verosimile che tu abbia in classe alcuni studenti internazionali o immigrati, o studenti con diversa cultura etnica o religiosa. In più, se insegni ad adulti che lavorano in compagnie straniere, devi selezionare materiali che corrispondano agli orizzonti culturali degli apprendenti oltre a sviluppare la loro abilità di analisi di similitudini e differenze culturali. Oltre a ciò, nella tua scuola possono esserci docenti di diversa nazionalità.

Posso utilizzare la EPG come una lista per l'osservazione dei miei colleghi? La EPG non è stata pensata per essere usata come strumento di osservazione. In ogni caso è possibile usare alcuni dei descrittori come punto di riferimento per osservare certi aspetti della lezione, per esempio, quelli su “gestione e monitoraggio dell’interazione”.

©EPG 2011-2013

Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevskva (*User Guide*)

©EAQUALS

Brian North, Galya Mateva, Richard Rossner (*EPG Grid*)

GRIGLIA DA COMPLETARE PER L'AUTOVALUTAZIONE O LA VALUTAZIONE

NOME DEL DOCENTE:

DATA:

		FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Valutazione						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						

COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						

ESEMPI DI PROFILI

	Docente A	FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Valutazione						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						

COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						

	Docente B	FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Valutazione						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						

COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						

	Tirocinante A	FASE di SVILUPPO 1		FASE di SVILUPPO 2		FASE di SVILUPPO 3	
		1.1	1.2.	2.1	2.2	3.1	3.2
FORMAZIONE E QUALIFICHE	Competenza linguistica						
	Formazione						
	Insegnamento monitorato e valutato						
	Esperienza di insegnamento						

COMPETENZE DIDATTICHE FONDAMENTALI	Metodologia: conoscenze e abilità						
	Valutazione						
	Progettazione didattica						
	Interazione didattica e gestione della classe						

COMPETENZE GENERALI	Competenza interculturale						
	Consapevolezza linguistica						
	Competenze informatiche						

PROFESSIONALITÀ	Comportamento professionale						
	Gestione amministrativa						